



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Satuan Keamanan Kampus pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok

Hilda Rizki Saputri ^{1*}, Sonny ²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: hildarizkisaputri@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Diterima : Mei 2025 Disetujui : Juni 2025 Diterbitkan : Juli 2025</p> <p>Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of training and work discipline on the performance of security unit employees at PT CEPRO at the University of Indonesia Depok. The method used is quantitative method. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis method uses simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test, simultaneous F test. The results of this study prove that: There is an influence of training and work discipline on the performance of security unit employees at PT CEPRO at the University of Indonesia Depok. This is evidenced by the simple linear regression equation of $Y = 8.957 + 0.656X_1$. The correlation value is 0.713 (strong). The coefficient of determination R-Square is 50.8%. The t-count value is 7.472 > t-table 1.674 with a significant 0.000 < 0.05. There is an influence of work discipline on employee performance at PT CEPRO at the University of Indonesia Depok. This is evidenced by the simple linear regression equation of $Y = 5.955 + 0.765X_2$. The correlation value is 0.796 (strong). The coefficient of determination R-Square is 63.3%. The t-count value is 9.652 > t-table 1.674 with a significant 0.000 < 0.05. Simultaneously there is an effect of training on the performance of security unit employees at PT CEPRO at the University of Indonesia Depok. This is evidenced by the multiple linear regression equation of $Y = 5.917 + 0.027X_1 + 0.740X_2$. The correlation value is 0.796 (strong). The coefficient of determination R-Square value is 63.3%. The f-count value is 45.749 > f-table 3.172 with a significant 0.000 < 0.05. Simultaneously there is an influence of training and work discipline on the performance of security unit employees at PT CEPRO at the University of Indonesia Depok.</i></p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan satuan keamanan pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok. Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara kuisioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, uji F simultan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa : Terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan satuan keamanan pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 8,957 + 0,656X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,713 (kuat). Nilai koefisien determinasi R-Square sebesar 50,8%. Nilai t-hitung 7,472 > t-tabel 1,674 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 5,955 + 0,765X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,796 (kuat). Nilai koefisien determinasi R-Square sebesar 63,3%. Nilai t-hitung 9,652 > t-tabel 1,674 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan satuan keamanan pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda sebesar $Y = 5,917 + 0,027X_1$</p>

+ 0,740X2. . Nilai korelasi sebesar 0,796 (kuat). Nilai koefisien determinasi R-Square sebesar 63,3%. Nilai f-hitung 45,749 > f-tabel 3,172 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan satuan keamanan pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia industri karena berperan dalam mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, buruh, manajer, serta tenaga kerja lainnya. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mendukung kegiatan industri guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan atau organisasi mengandalkan SDM sebagai aset terpenting yang mempengaruhi kelancaran operasional dan pencapaian tujuan. Dalam hal ini, pemimpin industri berharap agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, kualitas SDM perlu terus ditingkatkan agar perusahaan dapat meraih tujuannya secara efektif.

Tanpa adanya SDM yang berkualitas, sebuah perusahaan akan kesulitan untuk bertahan meskipun memiliki modal finansial yang besar atau peralatan yang canggih. SDM tidak dapat digantikan oleh alat atau teknologi manapun. Pimpinan perusahaan memiliki harapan besar agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Dengan adanya manajemen SDM yang baik, perusahaan akan mampu mencapai tujuan mereka dan menjalankan kegiatan operasional dengan lebih efisien.

Sumber daya manusia juga dapat dilihat sebagai modal dasar dalam pembangunan dan pengembangan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kualitas SDM mereka. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan ini penting agar karyawan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan tinggi akan mampu memberikan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Wijayanto dan Dotulang, 2017).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan profesional. Pada saat yang sama, pelatihan juga bertujuan untuk memberikan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan, baik itu untuk karyawan baru maupun yang sudah ada. Dalam konteks Universitas Indonesia, Satuan Keamanan (Satpam) adalah salah satu unit yang berfungsi menjaga keamanan dan keselamatan kampus. Tugas mereka mencakup pengawasan lalu lintas, parkir, dan pencegahan pelanggaran kebijakan kampus.

Dalam hal ini, manajemen SDM memainkan peran yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data yang ada, ada penurunan yang signifikan dalam kinerja karyawan Satpam Universitas Indonesia dari tahun 2021 hingga 2023. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang perlu diperbaiki, seperti kurangnya pelatihan yang memadai atau rendahnya tingkat disiplin kerja di antara petugas keamanan.

Menurut data Key Performance Indicator (KPI) yang diperoleh dari Universitas Indonesia, kinerja karyawan Satuan Keamanan pada periode 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Pada tahun 2021, pencapaian kinerja karyawan Satpam dengan nilai rata-rata 103, turun menjadi 100 pada tahun 2022, dan lebih rendah lagi menjadi 98 pada tahun 2023. Penurunan kinerja ini menunjukkan adanya masalah serius yang harus segera ditangani oleh pihak manajemen, seperti kurangnya pelatihan atau tingkat disiplin yang rendah.

Selain itu, data mengenai pelatihan yang diikuti oleh Satpam Universitas Indonesia juga menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Meskipun ada peningkatan jumlah Satpam yang mengikuti pelatihan pada tahun 2023, namun masih belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu 100%. Pelatihan yang diberikan pada Satpam Universitas Indonesia mencakup berbagai materi, seperti latihan berlari, jalan cepat, bela diri, menembak, dan cegah kebakaran. Meskipun ada peningkatan minat terhadap pelatihan di tahun 2023, namun pencapaian pelatihan ini masih di bawah standar yang diharapkan perusahaan.

Pelatihan yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM, khususnya dalam hal keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta memastikan bahwa setiap karyawan dapat mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Namun, pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Disiplin kerja adalah sikap mental yang mencerminkan kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Rivai (2017), disiplin kerja adalah keadaan di mana seseorang mematuhi aturan perilaku baik formal maupun informal dengan pengetahuan bahwa ada konsekuensi jika aturan tersebut dilanggar.

Dari data yang ada, terlihat bahwa tingkat absensi Satpam Universitas Indonesia juga cukup tinggi pada tahun 2022, dengan jumlah ketidakhadiran mencapai 383 kali, yang terdiri dari sakit, izin, cuti, dan alpha. Pada tahun 2021, jumlah ketidakhadiran hanya 202 kali, sedangkan pada tahun 2023 jumlahnya menurun menjadi 175 kali. Meskipun ada penurunan ketidakhadiran pada tahun 2023, namun masalah absensi ini tetap menjadi perhatian serius, karena dapat mempengaruhi kinerja dan operasional perusahaan.

Tingginya tingkat absensi karyawan, terutama dalam kategori izin dan alpha, menunjukkan adanya masalah yang harus segera diatasi. Ketidakhadiran yang berlebihan dapat mengganggu kegiatan operasional dan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk meninjau kembali kebijakan dan prosedur terkait absensi, serta memberikan perhatian lebih pada masalah disiplin kerja karyawan.

Kelemahan dalam pelaksanaan disiplin kerja dan pelatihan yang tidak maksimal dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem manajemen SDM, terutama dalam hal pengawasan dan pemberian pelatihan yang lebih baik. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan masalah absensi dan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.

Research gap yang muncul dari permasalahan ini adalah kurangnya penelitian yang mendalam tentang hubungan antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di sektor keamanan, khususnya pada satuan keamanan universitas. Walaupun pelatihan sudah menjadi bagian dari kebijakan perusahaan, efektivitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan belum banyak diteliti secara spesifik dalam konteks Satuan Keamanan di institusi pendidikan. Penelitian lebih lanjut mengenai hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja petugas keamanan, serta bagaimana perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja mereka.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

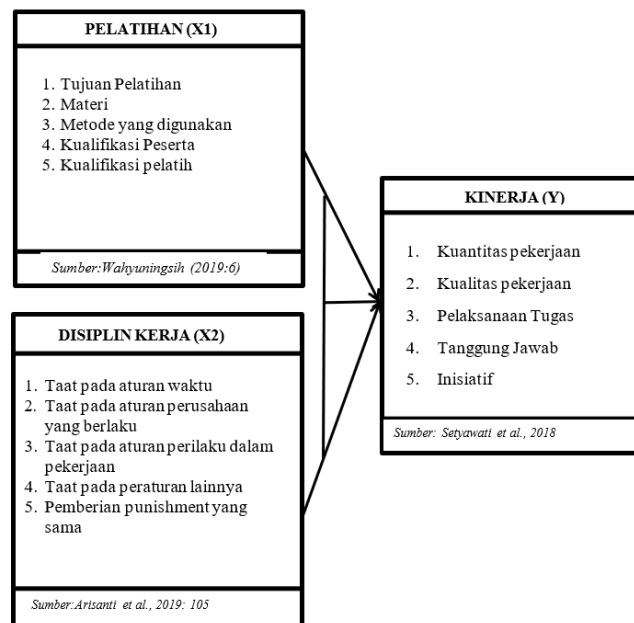
Menurut Sinambela (2019:170) Pelatihan adalah suatu proses yang Sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. sedangkan menurut Sunyoto (2017:137) “ Latihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya Atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan,” Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja karyawan baru dan lama untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan lebih baik.

Disiplin Kerja

Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:143) ada beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya sebagai berikut: “Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang tanggung jawab terhadap perusahaan”. 32 Menurut Muhammad Busro (2018:55) Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2017:129) Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Dari beberapa pendapat diatas, dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu sikap tingkah laku serta perbuatan yang cocok dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan apabila melanggar bakal ada sanksi atas perbuatannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2017:9) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian ataupun seluruh tindakan ataupun kegiatan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi ataupun indikator- indikator suatu pekerjaan ataupun suatu profesi dalam waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan di penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah. Dengan adanya penelitian ini semoga dapat mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Keamanan PT. Cepro Universitas Indonesia Depok. Penelitian ini dilaksanakan di PT CEPRO Universitas Indonesia Depok, yang beralamat Jl. Lingkar, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT CEPRO di Universitas Indonesia dengan jumlah sebanyak 127 orang, Peneliti menggunakan sampel responden yang berjumlah 56 orang untuk mengambil data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportional random sampling karena dalam penelitian ini populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok yang berjumlah 56 orang menggunakan Google Form. Menurut Sugiyono (2017:275), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peniliti, apabila peneliti meramalkan naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena terdapat variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1 Hasil Uji Regresi Sederhana (X1) Terhadap (Y)****Coefficients^a**

Model		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.957	2.322		3.858	0.000
	Pelatihan	0.656	0.088	0.713	7.472	0.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data 2025

Dari temuan uji regresi dasar pada tabel 1, kita bisa mendapatkan persamaan regresi $Y = a + b(x)$. Hal ini direpresentasikan sebagai $Y = 8,957 + 0,656x$. Persamaan sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: $Y = 8,957$ poin dalam hal kinerja karyawan, dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) tetap, dengan nilai konstanta sebesar 8,957. Dengan menggunakan nilai konstanta untuk X_2 dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, nilai koefisien regresi untuk X_1 menunjukkan bahwa perubahan satu unit pada variabel pelatihan akan menghasilkan perubahan sebesar 0,656 poin pada variabel kinerja karyawan, Y . Nilai tersebut yang membuktikan hubungan kedua variabel tersebut bersifat positif.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Sederhana (X2) Terhadap (Y)**Coefficients^a**

Model		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.955	2.114		2.816	.007
	DisIplin Kerja	.765	.079	.796	9.652	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data 2025

Dari temuan uji regresi dasar pada tabel 4.20, kita dapat memperoleh persamaan regresi $Y = a + b(x)$. Hal ini dinyatakan sebagai $Y = 5,955 + 0,765x$. Persamaan sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Jika variabel disiplin kerja (X_2) tetap sama, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 5,955 poin. Dengan asumsi konstanta dan pelatihan (X_1) tetap, koefisien regresi sebesar 0,765 untuk disiplin kerja (X_2) mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,765 poin untuk setiap perubahan satu unit pada X_2 . Nilai tersebut yang membuktikan hubungan kedua variabel tersebut bersifat positif.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.917	2.147		2.756	.008
	Pelatihan	.027	.167	.029	.160	.873
	DisIplin Kerja	.740	.174	.770	4.248	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data 2025

Tabel 3 menunjukkan hasil uji regresi berganda, yang menghasilkan persamaan berikut untuk $Y = 5,917 + 0,027X_1 + 0,740X_2$. Kesimpulan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Mempertahankan nilai konstanta sebesar 5,917 poin untuk kinerja karyawan (Y) sementara disiplin kerja (X_2) dan pelatihan (X_1) tidak dipertimbangkan.
2. Dengan asumsi tidak ada perubahan pada disiplin kerja (X_2), nilai 0,027 untuk pelatihan (X_1) menunjukkan bahwa akan terjadi perubahan 0,027 poin pada kinerja karyawan (Y) untuk setiap perubahan satu unit pada X_1 .
3. Pergeseran sebesar 0,740 poin pada Y (kinerja karyawan) diantisipasi jika X_1 (pelatihan) tetap konstan dan X_2 (disiplin kerja) berubah sebesar 1 unit. Hal ini tetap berlaku bahkan dalam kasus di mana X_1 adalah konstan. Nilai tersebut yang membuktikan hubungan ketiga variabel tersebut bersifat positif.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana (X_1) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah Data 2025

Hasil uji koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,713, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4. Angka yang tinggi antara 0,600 sampai dengan 0,799 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana (X_2) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah Data 2025

Hasil uji koefisien korelasi sederhana antara variabel disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 5 yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,796. Tingginya tingkat korelasi antara kedua variabel ditunjukkan oleh angka tersebut yang berada pada rentang 0,600 - 0,799.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.796a	.633	.619	5.158	.633

Sumber : Olah Data 2025

Hasil dari uji koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi sebesar 0,796 antara variabel disiplin kerja (X2) dan pelatihan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6. Terdapat hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut, karena angka tersebut berada pada kisaran 0,00- 0,799

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713a	.508	.499	5.917

Sumber : Olah Data 2025

Nilai R-squared untuk uji koefisien determinasi adalah 0,508, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7. Hal ini menunjukkan bahwa X1, variabel pelatihan, mempengaruhi Y, variabel kinerja karyawan, sebesar 50,8%, dengan faktor-faktor lain yang tidak dievaluasi sebesar 49,2%.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)**Model Summary**

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.626	5.112

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Olah Data 2025

Variabel disiplin kerja X2 menyumbang 63,3% dari total varians, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis menyumbang 36,7%, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.27, di mana nilai R-squared untuk uji koefisien determinasi adalah 0,633.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.796a	.633	.619	5.158	.633

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber : Olah Data 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 9, nilai R- squared untuk uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,633. Hal ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 memberikan kontribusi sebesar 63,3% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan faktor lain yang tidak diteliti sebesar 36,7%.

Tabel 10 Hasil Uji-t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.957		3.858	0.000
	Pelatihan	0.656	0.713	7.472	0.000

Sumber : Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 10, nilai t-hitung lebih tinggi dari nilai t-tabel, yang berarti $7,472 > 1,674$, sesuai dengan hasil uji-t. Hal ini juga didukung oleh fakta bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0.05, atau $(0.000 < 0.05)$. Dengan alasan sederhana, kita dapat mengesampingkan H_0 dan menerima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji-t Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.955		2.816	.007
	Disiplin Kerja	.765	.796	9.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 11, hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih tinggi dari nilai t-tabel, yaitu $9,652 > 1,674$. Hal ini juga didukung oleh fakta bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0,05, atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan alasan sederhana, kita dapat mengesampingkan H_0 dan menerima H_1 . Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 12 Hasil uji F hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2434.698	2	1217.349	45.749	.000 ^b
Residual	1410.284	53	26.609		
Total	3844.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber : Olah Data 2025

Tabel 12 menunjukkan bahwa uji f menghasilkan nilai f-hitung yang lebih besar dari nilai f-tabel, yaitu $(45.749 > 3.172)$. Hal ini didukung lebih lanjut oleh fakta bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0,05, yaitu $(0,000 < 0,05)$. Karena H_3 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dari.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil persamaan regresi $Y = 8.957 + 0.656X_1$ dan koefisien korelasi sebesar 0.713 menunjukkan hubungan yang baik antara variabel pelatihan dan variabel yang diuji. Pasti masih banyak variabel lain yang tidak dipertimbangkan karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,8% (atau koefisien determinasi sebesar 0,508). Hasil uji hipotesis bernilai positif, dengan nilai t-hitung sebesar 7,472 dan nilai t-tabel sebesar 1,674. Dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,955 + 0,765X_2$ dan koefisien korelasi sebesar 0,796, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan variabel yang diuji memiliki hubungan yang kuat. Mengingat bahwa variabel ini menyumbang 63,3% pengaruh terhadap kinerja karyawan (koefisien determinasi = 0,633), maka dapat disimpulkan bahwa 36,7% lainnya adalah variabel yang tidak diteliti. Uji hipotesis ini membuahkan hasil karena nilai t-hitung sebesar 9,652 dan nilai t-tabel sebesar 1,674. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat; persamaan regresinya adalah $Y = 5,917 + 0,027X_1 + 0,740X_2$, dan koefisien korelasinya adalah 0,796. Adapun 63,3% pengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak dianalisis jelas disebabkan oleh variabel lain, seperti yang ditunjukkan

oleh koefisien determinasi sebesar 0,633. Hasil uji hipotesis adalah positif, dengan nilai t-hitung sebesar 45,749 dan nilai t-tabel sebesar 3,172.

KESIMPULAN

Terbukti Bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan satuan keamanan kampus pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok dengan nilai t hitung > t tabel atau ($7,472 > 1,674$), diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 50,8%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 71,3% dalam analisis regresi linier variabel pelatihan (X1) dengan persamaan regresi $Y = 8,957 + 0,656 X_1$. Terbukti Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan satuan keamanan kampus pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok dengan nilai t hitung > t tabel atau ($9,652 > 1,674$), diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 63,3%. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 79,6% dalam analisis regresi linier variabel Disiplin kerja (X2) dengan persamaan regresi $Y = 5,955 + 0,765 X_2$. Terbukti Bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan satuan keamanan kampus pada PT CEPRO di Universitas Indonesia Depok dengan nilai (uji F) F hitung > F tabel atau ($45,749 > 3,172$). Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 63,3%,. Dalam uji koefisien korelasi secara parsial sebesar 79,6% dalam analisis regresi linier variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 5,917 + 0,027 X_1 + 0,740 X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, S. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.
- Edy, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). Manajemen sumber daya manusia teori dan praktis. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Msyihab, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Finance Makassar. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(3).
- Pandi, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanaf Publishing.
- Relasi, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi, 1(2).
- Rivai, V. (2017). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Sari, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Cabang Medan. Manajemen Keuangan, ISSN: 2615-1316. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Silaen, D. (2018). Metodologi penelitian sosial. In Media.
- Singgih, S. (2015). Pengolahan data statistik di era informasi. PT Alex Media Komputindo.

- Sri Lestrari, D. A. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaefi, A. (2017). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1).
- Sumadhinata, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukasi di salah satu universitas swasta. *Seminar Nasional dan Call For Paper Sustainable Competitive Advantage*.
- Sunyoto, D. (2017). *Dasar-dasar manajemen pemasaran: Konsep dan strategi*.
- Sutrisno Nayurianto, Y. W. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- Wahyuningsih, S. (2019). *Buku ajar asuhan keperawatan*. Deepublish Publisher.
- Wijayanto, D. (2017). Pengaruh pelatihan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Plaza Muti Krindo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 2303-1174. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)